

FAQ ECOSOC

Antwoorden / Réponses du 26.03.2020 – 12h

<p>Een onderneming wenst het werk in shiften te organiseren om de social distancing te kunnen toepassen. Kan ze shiftwerk aan haar werknemers opleggen ? En worden die voor die afwijkende werktijden gecompenseerd ?</p>	<p>Une entreprise souhaite organiser le travail en shift pour appliquer le social distancing. Peut-elle imposer les shifts à ses employés ? Ceux-ci bénéficieront-ils d'une compensation pour ces horaires décalés ?</p>
<p>De ondernemingen en werkgevers moeten hun activiteit organiseren met inachtneming van de wettelijke uitzonderingsvoorschriften die voortvloeien uit de pandemie. Een onderneming kan dus een ploegensysteem opzetten om het houden van een afstand van 1,5 meter te kunnen respecteren.</p> <p>De ondernemingen van cruciale sectoren en essentiële dienstverlening worden namelijk geconfronteerd met een onvoorziene gebeurtenis, waarvan de gevolgen het normale verloop van hun activiteit in de weg staat. Werknemers kunnen buiten de normale werkuren worden tewerkgesteld voor werkzaamheden ondernomen om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval.</p> <p>Wij bevelen de door deze uitzonderlijke situatie getroffen werkgevers echter aan, om de wijziging van de werktijdorganisatie van elke werknemer te formaliseren via een avenant bij de arbeidsovereenkomst.</p> <p>In het raam hiervan laat de wet ook toe om de normale grenzen van de arbeidsduur te overschrijden.</p> <p>De bijzondere voorwaarden bij deze bepaling zijn:</p>	<p>Les entreprises et les travailleurs doivent organiser leur activité en fonction des prescriptions légales exceptionnelles qui découlent de la pandémie. Une entreprise pourra donc mettre en place un système de shift pour permettre le maintien d'une distance d'1,5 mètre.</p> <p>En effet, les entreprises des secteurs cruciaux et aux services essentiels doivent faire face à un événement imprévisible dont les conséquences empêchent le déroulement normal de leur activité. Les travailleurs peuvent être occupés en dehors des horaires de travail pour les travaux entrepris pour faire face à un accident survenu ou imminent.</p> <p>Nous recommandons néanmoins aux employeurs concernés par cette situation exceptionnelle de formaliser la modification de l'organisation du temps de travail de chaque travailleur via un avenant au contrat de travail.</p> <p>Dans ce cadre, la loi autorise également le dépassement des limites normales de la durée du travail.</p> <p>Les conditions particulières propres à cette disposition se trouve ci-dessous :</p>

Werkzaamheden ondernomen om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval

- Begrip : werken die noodzakelijk zijn om het hoofd te bieden aan of om de onmiddellijke en dringende gevolgen te beperken van een voorgekomen of dreigend ongeval (bv. : hulp aan slachtoffers, opruimingswerken, dringende veiligheidsmaatregelen) ; het ongeval kan betrekking hebben op personen of goederen ; de werkzaamheden mogen uitgevoerd worden door de werknemers van de onderneming waar het ongeval plaatsvindt of door de werknemers van een derde onderneming ;
- Toelating: geen enkele toelating is vereist;
- Inwerkingstelling van de afwijking in de onderneming: kennisgeving aan het Toezicht op de Sociale Wetten van het presteren van overuren en van de reden ter rechtvaardiging van deze uren; deze kennisgeving moet gebeuren binnen drie werkdagen die volgen op de periode waarin de overuren werden uitgevoerd;
- Inhaalrust: de overuren gepresteerd door werknemers (die niet behoren tot de onderneming waar zich het ongeval voordoet) geven recht op inhaalrust; wanneer het daarentegen gaat om werknemers in de eigen onderneming, moet geen enkele inhaalrust toegekend worden;
- Overloon: overloon zal verschuldigd zijn in geval van overschrijding van de grens van 9 uren per dag of 40 uren per week (of een lagere grens bepaald door een collectieve arbeidsovereenkomst).

Er is dus strikt genomen geen sprake van een compensatie, maar er kan een extra loon worden toegekend.

Bron : FOD WASO.

Travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent

- Notion : travaux nécessaires pour faire face ou réduire les conséquences immédiates et urgentes d'un accident survenu ou imminent (ex : soins aux victimes, déblaiements, mesures de sécurité urgentes) ; l'accident peut toucher les personnes ou les biens ; les travaux peuvent être effectués par les travailleurs de l'entreprise où se produit l'accident ou par les travailleurs d'une autre entreprise ;
- Autorisation: aucune autorisation n'est nécessaire;
- Mise en œuvre de la dérogation dans l'entreprise : information du contrôle des lois sociales de la prestation d'heures supplémentaires et du motif justifiant ces heures ; cette information doit être faite dans les trois jours ouvrables qui suivent la prestation des heures supplémentaires
- Repos compensatoires : les heures supplémentaires prestées par des travailleurs (qui n'appartiennent pas à l'entreprise où se produit l'accident) donnent droit à des repos compensatoires; par contre s'il s'agit de travailleurs de l'entreprise même aucun repos compensatoire ne doit être accordé ;
- Sursalaires : un sursalaire sera dû en cas de dépassement de la limite de 9 h par jour ou 40 heures par semaine (ou une limite inférieure prévue par convention collective de travail).

Il n'y a donc pas à proprement parler de compensation mais un sursalaire pourrait s'appliquer.

Source : SPF Travail, Emploi et Concertation sociale.

<p>Mag bijvoorbeeld tijdelijk (tijdens de crisis) een deksman als matroos worden ingezet (voor de vaartijden) indien er een tekort (ziek) aan matrozen is?</p> <p>Duitsland heeft de bemanningsregels tijdelijk aangepast. Om te vermijden dat enerzijds schepen, komende uit het rijnvaartgebied na het passeren van een Belgische grens, in overtreding zijn of anderzijds elk land zijn eigen aanpassingen doet met een onoverzichtelijk amalgaam als gevolg wordt gevraagd om deze maatregelen ook in België in te voeren.</p> <p>De bevoegdheden betreffende bemanningsvoorschriften en beroepskwalificaties behoren tot de bevoegdheid van de Gewesten (Vlaams, Waals en Brussels). Wel heeft België als lidstaat van de Centrale Commissie voor de Rijnvaart (CCR) mee een resolutie goedgekeurd waarbij de CCR haar lidstaten onder meer verzoekt om de overschrijding van de geldigheidsduur van de certificaten niet te bestraffen en de verplaatsing van bemanningsleden naar hun haven van ontscheping en inscheping te vereenvoudigen.</p> <p>Bron: FOD WASO.</p>	<p>Peut-on par exemple utiliser temporairement (durant la crise) un homme de pont comme matelot (pour les temps de navigation) s'il y a une pénurie de matelots (malades) ?</p> <p>L'Allemagne a adapté temporairement les règles applicables aux équipages. Afin d'éviter que, d'une part, les navires venant de la région du Rhin, après avoir franchi une frontière belge, soient en infraction ou, d'autre part, que chaque pays procède à ses propres ajustements, ce qui entraînerait un amalgame confus, il est demandé d'introduire également ces mesures en Belgique.</p> <p>Les compétences relatives à la réglementation des équipages et aux qualifications professionnelles relèvent des Régions (flamande, wallonne et bruxelloise). En tant qu'Etat membre de la Commission centrale pour la navigation du Rhin (CCNR), la Belgique a approuvé une résolution qui demande notamment à ses Etats membres de ne pas sanctionner le dépassement de la durée de validité des certificats et de faciliter le déplacement des membres d'équipage vers leurs ports de débarquement et d'embarquement.</p> <p>Source : SPF Emploi, travail et concertation sociale</p>
<p>Kan, bij tijdelijke werkloosheid, ontslag worden gegeven zonder opzeggingstermijn? Bij gebrek aan werk, wegens economische oorzaken, heeft een werknemer het recht om de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen?</p>	<p>En cas de chômage temporaire, le licenciement peut-il être prononcé sans préavis ? A défaut de travail, pour des raisons économiques, un employé a-t-il le droit de mettre fin au contrat sans préavis ?</p>
<p>In geval van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (corona) blijven de gewone regels inzake ontslag van toepassing.</p> <p>Bron: FOD WASO.</p>	<p>En cas de chômage temporaire pour force majeure (coronavirus), les règles ordinaires relatives au licenciement restent d'application.</p> <p>Source : SPF Emploi, travail et concertation sociale</p>
<p>Bevestigt u dat, overeenkomstig artikel 56 AOK-wet, het gewaarborgd loon niet wordt betaald voor ongeschiktheidsdagen die</p>	<p>Confirmez-vous que, conformément à l'article 56 de la loi relative aux contrats de travail, le revenu garanti n'est pas payé pour des jours</p>

<p>samenvallen met werkloosheidsdagen, en dit zowel voor arbeiders als voor bedienden, voor economische werkloosheid en ook voor werkloosheid wegens overmacht?</p>	<p>d'incapacité qui coïncident avec des jours de chômage, et ce tant pour les ouvriers que pour les employés, pour chômage économique et également pour chômage pour force majeure ?</p>
<p>Met betrekking tot de samenloop van schorsingen geldt als uitgangspunt dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet terzelfdertijd omwille van twee verschillende redenen kan worden geschorst. Welke van beide oorzaken in dergelijk geval leidt tot schorsing van de arbeidsovereenkomst wordt niet geregeld door de Arbeidsovereenkomstenwet. In de praktijk wordt vaak gebruik gemaakt van het zogenaamde chronologisch criterium waarbij de eerste schorsingsoorzaak eventuele andere gebeurtenissen neutraliseert.</p> <p>Wanneer de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte een aanvang neemt vóór het ingaan van de schorsing wegens economische werkloosheid of van de schorsing wegens overmacht, primeert derhalve de schorsing wegens arbeidsongeschiktheid. In dat geval heeft de arbeider in beginsel recht op gewaarborgd loon overeenkomstig de bepalingen van artikel 52 e.v. van de arbeidsovereenkomstenwet.</p> <p>Artikel 56, eerste lid van de arbeidsovereenkomstenwet bepaalt echter dat tijdens een periode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte of ongeval, de arbeider enkel recht heeft op het normale loon voor de dagen van gewone activiteit waarvoor hij aanspraak had kunnen maken op loon, indien hij niet in de onmogelijkheid had verkeerd om te werken.</p> <p>M.a.w., er is slechts recht op gewaarborgd loon indien de arbeidsongeschiktheid loonverlies zou hebben meegebracht. Indien er zonder arbeidsongeschiktheid geen recht op loon zou zijn geweest, dan is er bijgevolg ook mét arbeidsongeschiktheid geen recht op loon.</p>	<p>En ce qui concerne la coïncidence des suspensions, le principe est que l'exécution du contrat de travail ne peut pas être suspendue en même temps pour deux raisons différentes. La loi relative aux contrats de travail ne prévoit pas laquelle de ces deux causes entraîne la suspension du contrat de travail. En pratique, il est souvent fait usage du critère dit chronologique selon lequel la première cause de suspension neutralise tout autre événement éventuel.</p> <p>Par conséquent, lorsque l'incapacité de travail pour cause de maladie commence avant que la suspension pour cause de chômage économique ou de force majeure ne prenne effet, la suspension pour cause d'incapacité de travail prime. Dans ce cas, l'ouvrier a en principe droit au salaire garanti, conformément aux dispositions de l'article 52 et suivants de la loi relative aux contrats de travail.</p> <p>L'article 56, paragraphe 1er de la loi relative aux contrats de travail stipule cependant que pendant une période de suspension de l'exécution du contrat de travail pour maladie ou accident, l'ouvrier n'a droit à la rémunération normale que pour les journées d'activité habituelle pour lesquelles il aurait pu prétendre à la rémunération s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler.</p> <p>En d'autres termes, il n'existe un droit au salaire garanti que si l'incapacité de travail aurait entraîné une perte de salaire. Si, sans incapacité de travail, il n'y aurait pas eu de droit au salaire, alors il n'y a pas par conséquent pas de droit au salaire même avec incapacité de</p>

<p>Als gevolg van voormelde wetsbepaling zal er dan ook geen gewaarborgd loon verschuldigd zijn voor de dagen van arbeidsongeschiktheid die samenvallen met een periode waarin de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werkmán is geschorst wegens economische redenen of overmacht. De werkmán zal voor deze samenvallende periode een uitkering vanwege het RIZIV ontvangen.</p> <p>Merk volledigheidshalve op dat voor de bedienden geen wetsbepaling bestaat in de zin van artikel 56 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Met betrekking tot de vraag of de regel van dit artikel 56 naar analogie kan worden toegepast op de bedienden, worden in de rechtspraak en in de rechtsleer tegengestelde standpunten ingenomen. De FOD Waso is in dit verband de mening toegedaan dat het billijk en conform de geest is van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten om de bepaling van artikel 56 als een algemene regel te beschouwen en deze naar analogie toe te passen op de bedienden.</p> <p>Bron: FOD WASO.</p>	<p>travail. En raison de la disposition légale susmentionnée, aucun salaire garanti ne sera dès lors dû pour les jours d'incapacité de travail qui coïncident avec une période où l'exécution du contrat de travail de l'ouvrier est suspendue pour raisons économiques ou de force majeure. Pour cette période coïncidente, l'ouvrier recevra une allocation de l'ONEM.</p> <p>Par souci d'exhaustivité, veuillez noter qu'il n'existe aucune disposition légale pour les employés au sens de l'article 56 de la loi relative aux contrats de travail. En ce qui concerne la question de savoir si la règle de cet article 56 peut être appliquée par analogie aux employés, la jurisprudence et la doctrine développent des points de vue opposés. Le SPF Emploi, travail et concertation sociale estime à ce sujet qu'il est équitable et conforme à l'esprit de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail de considérer la disposition de l'article 56 comme une règle générale et de l'appliquer par analogie aux employés.</p> <p>Source : SPF Emploi, travail et concertation sociale</p>
<p>Is het tijdens deze crisisperiode mogelijk om personeel en/of interimstewerk te stellen op zondagen en/of 's nachts om aan de grote vraag van de consumenten te voldoen (bv. rekken vullen, stocks ruimen, winkel desinfecteren, enz.)?</p>	<p>Pendant cette période de crise, est-il possible d'employer du personnel et/ou des intérimaires le dimanche et/ou la nuit pour répondre à la forte demande des consommateurs (par exemple pour remplir les rayons, vider les stocks, désinfecter les magasins, etc.) ?</p>
<p>De Covid-19 pandemie kan worden beschouwd als een voorgekomen (en in zekere zin ook een dreigend) ongeval in de zin van de arbeidswet van 16 maart 1971, waardoor de arbeidsduurgrenzen kunnen worden overschreden voor het verrichten van arbeid om hier het hoofd aan te bieden. Ook nachtarbeid en zondagsarbeid zijn in dat geval toegelaten. Er mag buiten de normale roosters gewerkt worden.</p>	<p>La pandémie de Covid 19 peut être considérée comme un accident survenu (en tout cas aussi comme un accident imminent) au sens de la loi sur le travail, permettant le dépassement des limites de temps de travail pour les travaux à effectuer afin d'y faire face. Dans ce cas, le travail de nuit et le travail du dimanche sont autorisés. On peut travailler en dehors des heures normales.</p>

<p>De uren die in het kader van voorgekomen of dreigend ongeval gebeuren vallen wel onder het gewone overloonregime en geven recht op overloon (boven 9 uur per dag of 40 uur per week of lagere cao-grens). Bij prestaties op zondag en gedurende de nacht zijn wel de toeslagen vastgesteld in de sectorale cao's of ondernemings-cao's van toepassing.</p> <p>De bedrijven en werknemers moeten hun activiteiten organiseren in functie van de maatregelen die door de overheid getroffen zijn om het coronavirus te bestrijden. Deze maatregelen zijn het gevolg van de pandemie en maken dus inherent deel uit van de notie "voorgekomen ongeval". De nieuwe organisatorische behoeften die rechtstreeks verband houden met de uitvoering van deze maatregelen of die beantwoorden aan de gevolgen van deze maatregelen worden dus ook ingegeven door een "voorgekomen ongeval". Ook in dergelijk geval zullen werkgevers hun werknemers overuren kunnen laten verrichten, alsook laten werken buiten het normale rooster.</p> <p>Bron: FOD WASO.</p>	<p>Les heures effectuées dans le cadre d'un accident survenu ou imminent relèvent du régime normal des heures supplémentaires et donnent droit à des heures supplémentaires (au-delà de 9 heures par jour ou 40 heures par semaine ou d'une limite inférieure à la CCT). Toutefois, en cas de prestations le dimanche et pendant la nuit, les sursalaires prévus dans les conventions collectives de travail sectorielles ou d'entreprise s'appliquent.</p> <p>Les entreprises et les travailleurs doivent organiser leurs activités en fonction des mesures prises par le Gouvernement pour lutter contre le coronavirus. Ces mesures résultent de la pandémie et font donc partie intégrante de la notion « d'accident survenu ». Les nouveaux besoins organisationnels qui sont directement liés à la mise en œuvre de ces mesures ou qui répondent aux conséquences de ces mesures sont donc également dictées par un "accident survenu". Dans ce cas également, les employeurs pourront faire faire des heures supplémentaires à leurs employés, ainsi que les faire travailler en dehors des heures normales.</p> <p>Source : SPF Emploi, travail et concertation sociale</p>
<p>De Regering heeft gekondigd dat het personeel van food-winkels langer mogen werken. Wat houdt dat juist in?</p>	<p>Le Gouvernement a annoncé que le personnel des magasins d'alimentation pouvait travailler plus tard. Qu'est-ce que cela signifie exactement ?</p>
<p>De Covid-19 pandemie kan worden beschouwd als een voorgekomen (en in zekere zin ook een dreigend) ongeval in de zin van de arbeidswet van 16 maart 1971, waardoor de arbeidsduurgrenzen kunnen worden overschreden voor het verrichten van arbeid om hier het hoofd aan te bieden. Er mag buiten de normale roosters gewerkt worden. De uren die in het kader van voorgekomen of dreigend ongeval gebeuren vallen wel onder het gewone overloonregime en geven recht op overloon (boven 9 uur per dag of 40 uur per week of lagere cao-grens). Bij</p>	<p>La pandémie de Covid 19 peut être considérée comme un accident survenu (et en tout cas aussi comme un accident imminent) au sens de la loi sur le travail, permettant le dépassement des limites de temps de travail pour les travaux à effectuer afin d'y faire face. On peut travailler en dehors des heures normales. Les heures effectuées dans le cadre d'un accident survenu ou imminent relèvent du régime normal des heures supplémentaires et donnent droit à des heures supplémentaires (au-delà de 9 heures par jour ou 40 heures par</p>

<p>prestaties op zondag en gedurende de nacht zijn wel de toeslagen vastgesteld in de sectorale cao's of ondernemings-cao's van toepassing.</p> <p>Bron: FOD WASO.</p>	<p>semaine ou d'une limite inférieure à la CCT). Toutefois, en cas de prestations le dimanche et pendant la nuit, les sursalaires prévus dans les conventions collectives de travail sectorielles ou d'entreprise s'appliquent.</p> <p>Source : SPF Emploi, travail et concertation sociale.</p>
<p>Kan u bevestigen dat studenten tewerkgesteld mogen zijn ook al zijn hun lessen geschorst?</p>	<p>Pouvez-vous confirmer que les étudiants peuvent être engagés même si leurs cours sont suspendus ?</p>
<p>Hoewel de overheid de opschorting van de lessen heeft opgelegd in de onderwijsinstellingen van het (kleuter, lager, en) middelbaar onderwijs, worden de periodes waarop normaliter onderwijs is voorzien nog steeds geacht te worden gebruikt voor de vorming van studenten.</p> <p>Bovendien lijkt de tewerkstelling van studenten gedurende deze uren in te gaan tegen de wil van de overheid om de verplaatsingen en sociale contacten van eenieder zoveel mogelijk te beperken, teneinde de verspreiding van het virus tegen te gaan.</p> <p>Gelet hierop zal het naar het oordeel van de FOD Waso in elk geval niet mogelijk zijn om studenten die nog onderworpen zijn aan de deeltijdse leerplicht te werk te stellen op grond van een studentenovereenkomst tijdens de uren waarop zij normaal gezien de lessen hadden moeten volgen.</p> <p>Buiten deze uren is het strikt juridisch gezien mogelijk om studenten die nog onderworpen zijn aan de deeltijdse leerplicht te werk te stellen op grond van een studentenovereenkomst, ten minste voor zover dit in overeenstemming is met de hierboven vermelde maatregelen van de overheid om de verspreiding van het virus tegen te gaan en dus gebeurt volgens de voorschriften die in dit kader gelden.</p>	<p>Bien que le Gouvernement ait imposé la suspension des cours dans les établissements d'enseignement (maternel, primaire et) secondaire, les périodes pendant lesquelles l'enseignement est normalement dispensé sont toujours considérées comme étant utilisées pour la formation des étudiants.</p> <p>En outre, l'emploi d'étudiants pendant ces heures semble aller à l'encontre de la volonté du Gouvernement de limiter au maximum les déplacements et les contacts sociaux de chacun afin d'éviter la propagation du virus.</p> <p>Dans ce contexte, le SPF Emploi, travail et concertation sociale est d'avis qu'il ne sera en tout cas pas possible d'employer des étudiants qui sont encore soumis à obligation scolaire à temps partiel sur la base d'un contrat d'étudiant pendant les heures où ils auraient normalement dû assister aux cours.</p> <p>En dehors de ces heures, il est possible, d'un point de vue strictement juridique, d'employer des étudiants qui sont encore soumis à obligation scolaire à temps partiel sur la base d'un contrat d'étudiant, du moins dans la mesure où cela est conforme aux mesures gouvernementales mentionnées ci-dessus pour prévenir la</p>

<p>Er kan evenwel sterk worden betwijfeld of een tewerkstelling van dergelijke studenten buiten de cruciale sectoren en/of in niet-essentiële diensten of op plaatsen waar ze bv. in contact kunnen komen met ouderen wel verenigbaar is met de geest van de getroffen maatregelen.</p> <p>Voor wat de studenten betreft die hoger of universitair onderwijs volgen, wordt in principe vanop afstand les gegeven.</p> <p>Indien zij niet deelnemen aan deze lesactiviteiten en gaan werken, kunnen zij in beginsel een studentenovereenkomst afsluiten, doch enkel voor zover uit de feiten blijkt dat zij daarbij nog steeds hun hoofdstatuut van student behouden (zij dienen zich m.a.w. ook nog steeds aan hun studie te wijden).</p> <p>Verder geldt ook voor hen dat een tewerkstelling slechts mogelijk is voor zover dit in overeenstemming is met de hierboven vermelde maatregelen van de overheid om de verspreiding van het virus tegen te gaan en dus gebeurt volgens de voorschriften die in dit kader gelden.</p> <p>Bron: FOD WASO.</p>	<p>propagation du virus et se fait donc conformément à la réglementation applicable dans ce cadre.</p> <p>Cependant, on peut fortement douter que l'occupation de ces étudiants en dehors des secteurs cruciaux et / ou dans des services non essentiels ou dans des lieux où ils peuvent par exemple entrer en contact avec des personnes âgées, par exemple, soit compatible avec l'esprit des mesures prises.</p> <p>En ce qui concerne les étudiants de l'enseignement supérieur ou universitaire, l'enseignement est en principe un enseignement à distance.</p> <p>S'ils ne participent pas à ces activités d'enseignement et commencent à travailler, ils peuvent en principe conclure un contrat d'étudiant, mais seulement dans la mesure où les faits montrent qu'ils conservent leur statut principal d'étudiant (c'est-à-dire qu'ils doivent encore se consacrer à leurs études).</p> <p>En outre, est également valable en ce qui les concerne que l'occupation n'est possible que si cela est conforme aux mesures gouvernementales susmentionnées pour empêcher la propagation du virus et se déroule donc conformément aux réglementations applicables dans ce contexte.</p> <p>Source : SPF Emploi, travail et concertation sociale</p>
<p>Geplande wijziging van het arbeidsreglement: deze wijziging zou in de loop van deze week normaal gezien bekend gemaakt worden t.a.v. het personeel. In de huidige omstandigheden is een uithanging/bekendmaking in de gebouwen van de onderneming niet mogelijk of minstens onnuttig aangezien wij allen van thuis werken. Is er een alternatief mogelijk? Of dienen wij te wachten tot een later moment om over te gaan tot de bekendmaking?</p>	<p>Modification prévue du règlement de travail : cette modification serait normalement communiquée au personnel dans le courant de cette semaine. Dans les circonstances actuelles, il n'est pas possible, ou du moins inutile, d'afficher/publier dans les locaux de l'entreprise, puisque nous travaillons tous à domicile.</p> <p>Y a-t-il une alternative ? Ou devons-nous attendre plus tard pour procéder à la publication.</p>

<p>Aangezien de Arbeidsreglementenwet geen aanpassing voorziet van de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement in het geval dat er geen inspraak mogelijk is van de werknemer(s), zal men zich aan de procedure zoals omschreven in artikel 12 van de Arbeidsreglementenwet moeten houden. De ratio legis van de Arbeidsreglementenwet en billijkheid indachtig, is het aangewezen is om de werknemers de mogelijkheid te bieden om opmerkingen te formuleren bij de voorziene wijziging van het arbeidsreglement en de procedure van 15 dagen met register slechts te starten als de werknemers terug in de onderneming aanwezig zijn.</p> <p>Bron: FOD WASO.</p>	<p>Étant donné que la loi instituant les règlements du travail ne prévoit pas d'adaptation de la procédure de modification du règlement de travail dans le cas où la participation des employés n'est pas possible, la procédure telle que décrite à l'article 12 de la loi instituant les règlements du travail devra être suivie. Compte tenu du <i>ratio legis</i> de la loi instituant les règlements du travail et de l'équité, il est indiqué de donner aux travailleurs la possibilité de formuler des remarques sur la modification prévue du règlement de travail et de ne commencer la procédure de 15 jours avec registre que lorsque les travailleurs sont de retour dans l'entreprise.</p> <p>Source : SPF Emploi, travail et concertation sociale</p>
<p>Mag een bedrijf uitzendkrachten tewerkstellen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid? Wat zijn de richtlijnen hieromtrent?</p> <p>Kan bv. dienst A sluiten en dienst B nog uitzendkrachten tewerkstellen? Kan dienst A nog uitzendkrachten tewerkstellen?</p>	<p>Une entreprise peut-elle employer des travailleurs intérimaires pendant une période de chômage temporaire ? Quelles sont les directives en la matière ?</p> <p>Par exemple, le service A peut-il fermer et le service B peut-il encore employer des travailleurs intérimaires ? Le service A peut-il encore employer des travailleurs intérimaires ?</p>
<p>De gevallen van tijdelijke arbeid waarvoor een beroep op uitzendarbeid kan worden gedaan, zijn strikt omschreven in de wet. Alleen in die gevallen is uitzendarbeid mogelijk. Men spreekt in dit verband ook wel van de motieven (of redenen) voor uitzendarbeid.</p> <p>Er zijn zes motieven waarvoor een beroep op uitzendarbeid kan worden gedaan. De maximale duur tijdens dewelke uitzendarbeid is toegestaan, alsook de procedure die daarbij moet worden gevolgd, verschillen al naargelang het motief waarvoor een beroep op uitzendarbeid wordt gedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Vervanging van een vaste werknemer 	<p>Les cas de travail temporaire pour lesquels on peut avoir recours à des travailleurs intérimaires sont strictement définis par la loi. Ce n'est que dans ces cas-là que le travail intérimaire est possible. Dans ce contexte, on parle également des motifs (ou raisons) du travail intérimaire.</p> <p>Il existe six motifs pour lesquels on peut avoir recours au travail intérimaire. La durée maximale pour laquelle le travail intérimaire est autorisé et la procédure à suivre varient en fonction du motif pour lequel on a recours au travail intérimaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> •Remplacement d'un travailleur permanent

<ul style="list-style-type: none"> •Tijdelijke vermeerdering van werk •Uitvoering van een uitzonderlijk werk •Terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een gebruiker met het oog op vaste aanwerving (= instroom) •Het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken ten bate van een occasionele werkgever of gebruiker •Tewerkstelling in het kader van een door het gewest erkend tewerkstellingstraject voor langdurige werklozen en gerechtigden op financiële sociale bijstand <p>Er is hier zeker geen sprake van tijdelijke vermeerdering van werk gezien men werknemers op werkloosheid stelt. De werkloze medewerkers kan men niet vervangen door een uitzendkracht.</p> <p>Er kan eventueel wel sprake zijn van een tijdelijke vermeerdering van werk in één afdeling terwijl er in een andere afdeling werkloosheid is. In dat geval zou men – in zover men de werknemers van die laatste afdeling niet tijdelijk kan inschakelen in de eerste afdeling – een tijdelijke vermeerdering van werk kunnen hebben waarbij in de eerste afdeling uitzendkrachten kunnen worden tewerkgesteld. Het betreft hier feitenkwesities die geval per geval moeten bekeken worden.</p> <p>De andere motieven zijn hier niet toepasbaar (behalve eventueel instroom als men de werknemer nadien vast aanwerft of de vervanging van een werknemer die uit dienst is gegaan).</p> <p>Bron: FOD WASO.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Augmentation temporaire du travail •Exécution d'un travail exceptionnel •Mise à disposition d'un travailleur intérimaire à un utilisateur en vue d'un recrutement permanent (= afflux) •La fourniture de prestations artistiques et/ou la production d'œuvres artistiques au profit d'un employeur ou d'un utilisateur occasionnel •L'emploi dans le cadre d'un parcours de l'emploi reconnu par la Région pour les chômeurs de longue durée et les personnes ayant droit à une aide sociale financière <p>Il n'est certainement pas question en l'occurrence d'augmentation temporaire du travail, puisque des employés sont mis au chômage. Les chômeurs ne peuvent pas être remplacés par un travailleur intérimaire.</p> <p>Toutefois, il peut éventuellement être question d'une augmentation temporaire du travail dans un seul département alors qu'il y a du chômage dans un autre département. Dans ce cas, dans la mesure où il n'est pas possible d'employer temporairement des travailleurs de ce dernier département dans le premier département, il pourrait y avoir une augmentation temporaire du travail, permettant d'employer des travailleurs intérimaires dans le premier département. Il s'agit ici d'une question de fait qui doit être examinée au cas par cas.</p> <p>Les autres motifs ne s'appliquent pas ici (sauf en cas d'afflux éventuel si l'employé est embauché à titre permanent par la suite ou de remplacement d'un employé qui a quitté le service).</p> <p>Source : SPF Emploi, travail et concertation sociale</p>
<p>Een kinderverzorgster werkt 18 uren in totaal in 2 verschillende scholen: 9 uren in school A en 9 uren in school B.</p>	<p>Une puéricultrice travaille 18 heures au total dans 2 écoles différentes : 9 heures dans l'école A et 9 heures dans l'école B.</p>

<p>Door de coronacrisis moet ze nu in één school werken. Ze heeft een zelfde contract als een kleuterjuf. Hoeveel uren moet ze in die school werken, wetende dat de kleuterjuffen die fulltime werken maar 3 halve dagen moeten gaan?</p>	<p>En raison de la crise du coronavirus, elle doit maintenant travailler dans une seule école. Elle a le même contrat qu'une institutrice de maternelle. Combien d'heures doit-elle travailler dans cette école, sachant que les institutrices de maternelle qui travaillent à plein temps ne doivent y passer que 3 demi-journées ?</p>
<p>De leerkrachten en ander onderwijspersoneel blijven in dienstactiviteit. Als je in verschillende scholen tewerkgesteld bent, beperk je je tot werken in 1 school. De school gaat daarover met de directies van de andere scholen in overleg. Hetzelfde geldt voor ondersteuningsnetwerken.</p> <p>Gezonde personeelsleden blijven aan het werk. Over de invulling van je takenpakket (op school of thuis) maakt de school afspraken in het lokaal overlegcomité.</p> <p>Het is dus aan de school om de regels te bepalen van wie welke dagen aanwezig moet zijn. De regels kunnen daarbij anders zijn voor leerkrachten dan voor andere medewerkers.</p> <p>Bron: FOD WASO.</p>	<p>Les enseignants et les autres membres du personnel enseignant restent en activité de service. Si vous êtes employé dans différentes écoles, limitez-vous à travailler dans 1 seule école. L'école en discute avec les directions des autres écoles. Il en va de même pour les réseaux de soutien.</p> <p>Les membres du personnel en bonne santé restent au travail. L'école passe des accords sur l'interprétation de vos tâches (à l'école ou à la maison) au sein du comité de concertation local.</p> <p>C'est donc à l'école de déterminer qui doit être présent et quels jours. Les règles peuvent être différentes pour les enseignants et pour les autres membres du personnel.</p> <p>Source : SPF Emploi, travail et concertation sociale</p>
<p>Kan de bedrijfsleider van een KMO de verplichting opleggen aan bepaalde werknemers om het jaarlijks vakantieverlof minstens gedeeltelijk op te nemen? Argumentatie is dat de bedrijfsomzet de voorbije weken onvoldoende is gedaald om te sluiten en het personeel te verwijzen naar technische werkloosheid.</p>	<p>Le dirigeant d'une PME peut-il imposer à certains salariés l'obligation de prendre au moins une partie du congé annuel ?</p> <p>L'argument est que le chiffre d'affaires de l'entreprise n'a pas suffisamment diminué ces dernières semaines pour qu'elle ferme ses portes et mette son personnel au chômage technique.</p>
<p>Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen collectief verlof en individueel verlof.</p>	<p>Il convient de distinguer le congé collectif du congé individuel.</p>

<p>Indien er een collectieve sluitingsperiode is moet de datum van de jaarlijkse collectieve vakantie worden vermeld in het arbeidsreglement. De paritaire comités kunnen beslissingen treffen omtrent de datum van de vakantie en de eventuele verdeling ervan. Indien er geen sectorale beslissing is, mag de ondernemingsraad beslissingen treffen. Bij ontstentenis van ondernemingsraad of indien de ondernemingsraad geen beslissing heeft getroffen mogen de regelingen op het vlak van de onderneming getroffen worden tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis van deze laatste, de werknemers. Indien op deze verschillende vlakken geen beslissing wordt genomen, worden de regelingen getroffen bij individueel akkoord tussen de werkgever en de werknemer.</p> <p>De werkgever kan de werknemer dus verplichten om op de vastgestelde collectieve vakantiedata vakantie te nemen. Hij kan dit collectieve akkoord niet eenzijdig wijzigen. Evenmin kan hij de werknemer opleggen op bepaalde momenten vakantie op te nemen als er geen collectief akkoord over de vakantieperiode bestaat. De vakantiedata moeten dan met akkoord van de werknemer worden vastgesteld.</p> <p>Het wettelijk verlof moet in gemeenschappelijk akkoord met de werkgever worden vastgelegd. Is er geen collectieve sluiting, dan kan de zogenaamde individuele vakantie slechts kan opgenomen worden in gemeenschappelijk akkoord met de werkgever (ook al kan het akkoord van de werkgever stilzwijgend zijn). Vakantie kan in dit geval nooit eenzijdig vastgelegd worden, noch door de werkgever noch door de werknemer.</p> <p>Bron: FOD WASO.</p>	<p>S'il y a une période de fermeture collective, la date du congé collectif annuel doit être mentionnée dans le règlement de travail. Les commissions paritaires peuvent décider de la date du congé et de sa répartition éventuelle. S'il n'y a pas de décision sectorielle, le conseil d'entreprise peut prendre des décisions. En l'absence de conseil d'entreprise ou si le conseil d'entreprise n'a pas pris de décision, des arrangements peuvent être conclus au niveau de l'entreprise entre l'employeur et la délégation syndicale ou, en l'absence de celle-ci, les travailleurs. Si aucune décision n'est prise à ces différents niveaux, les dispositions sont prises par accord individuel entre l'employeur et le travailleur.</p> <p>L'employeur peut donc obliger le travailleur à prendre des vacances aux dates fixées pour les congés collectifs. Il ne peut pas modifier cette convention collective unilatéralement. Il ne peut pas non plus obliger le travailleur à prendre des vacances à certains moments s'il n'y a pas de convention collective sur la période de vacances. Dans ce cas, les dates de vacances doivent être fixées avec l'accord du travailleur.</p> <p>Le congé légal doit être fixé de commun accord avec l'employeur. S'il n'y a pas de fermeture collective, ledit congé individuel ne peut être pris qu'en accord avec l'employeur (même si l'accord de l'employeur peut être tacite). Dans ce cas, les congés ne peuvent jamais être fixés unilatéralement, ni par l'employeur ni par le travailleur.</p> <p>Source : SPF Emploi, travail et concertation sociale.</p>
---	---

Kunnen landmeters-experten hun activiteiten verder blijven uitoefenen ?	Les géomètres-experts peuvent-ils continuer à exercer leurs activités ?
<p>Het beroep omvat meerdere activiteiten. Activiteiten die buitenshuis plaatsvinden, zoals bijvoorbeeld in het kader van een afbakening, kunnen worden uitgevoerd op voorwaarde dat de regels voor social distancing worden gerespecteerd. Het ministerieel besluit van 23 maart bepaalt dat als deze afstand niet kan worden gerespecteerd, deze activiteiten niet kunnen worden uitgevoerd.</p> <p>Voor wat betreft opmetingen binnen gebouwen: Activiteiten binnenshuis mogen plaatsvinden, mits inachtneming van de social distancing maatregelen in gebouwen die niet-bewoond zijn of die niet in gebruik zijn (bv. bedrijfsgebouwen die leeg staan). Voor activiteiten binnenshuis in bewoonde gebouwen of gebouwen in gebruik is hoogdringendheid in het kader van veiligheid, welzijn en hygiëne een strikte vereiste.</p> <p>De behandeling van de dossiers (opstellen van plannen, administratief beheer, contacten met de overheid,...) moet zoveel mogelijk gebeuren via telewerk of wanneer dit niet mogelijk is op kantoor, op voorwaarde dat de regels van de sociale afstand worden gerespecteerd. Bron : FOD Economie.</p>	<p>La profession est constituée de plusieurs activités. Les activités ayant lieu en extérieur telles que celles effectuées dans le cadre d'un bornage par exemple, peuvent être effectuées pour autant que les règles de distanciation sociale soient respectées. L'arrêté ministériel du 23 mars précise que si cette distanciation ne peut être respectée, ces activités ne peuvent pas être effectuées.</p> <p>En ce qui concerne les mesures à l'intérieur des bâtiments : Les activités ayant lieu à l'intérieur des bâtiments peuvent être effectuées pour autant que les règles de distance sociale soient respectées à l'intérieur des bâtiments inhabités ou non utilisés (par exemple, les bâtiments industriels vides). Pour les activités à l'intérieur des bâtiments habités ou mis en service, l'urgence dans le cadre de la sécurité, du bien-être et de l'hygiène est une exigence stricte.</p> <p>Le traitement des dossiers (création des plans, gestion administrative, contacts avec les autorités,...) doit dans la mesure du possible s'exercer via télétravail ou lorsque ce n'est pas possible, dans le bureau, pour autant que les règles de distanciation sociale soient respectées.</p>